

ホワイトカラーの行為形成の与件的要因

榎 本 環

1 労働エートス研究の構想

日本の大企業に勤務するホワイトカラー労働者の労働エートスとは何か、それはいかなる要因や連関によつて構成されているのか。

この命題の実証的な説明を試みるにあたり、その方法について構想を概略的に述べることにする。

労働エートス⁽¹⁾をどのような調査方法で把握すべきかという問題は、労働行為の形成過程を基本的にいかなるものとして捉えるかという問題と不可分の関係にある。

これに關してまず何よりも、エートス研究が主要な研究素材として採り上げるものが、“人間行為”とそれを導く“人間の精神活動”であることを指摘しておきたい。労働行為（すなわち社会的行為）は、一義的には、意識的であれ無意識的であれ、労働行為者の主観的意味（目的、価値、感情、習慣など）に即して選択され決定される。しかしその主観的意味は、他の職場成員や顧客や家族との社会

的相互作用を通じて発生し、本人の、状況に対する「定義付け」と解釈によつて形成される。またその一方で、労働者諸個人の意識や相互作用は、彼ら／彼女ら（以下では便宜的に「彼ら」と表記する）が属する日本社会や企業や職場集団の客観的社会的構造（経営施策、人事管理制度、労使関係、職場組織、職場規範・慣行、景氣動向、労働関係法規、文化など）によつて外在的に拘束され、彼ら自身の身体性（物理的身体、生理的身体、心理状態、感情、感覺作用など）によつて内在的に拘束されてもいる。

このような根元的理解と冒頭に掲げた研究命題とを重ね合わせる限り、調査対象のうち基軸的な位置を占めるのは、労働者諸個人の意識の形態とその形成過程であつて、職場の客観的構造ではない。構造が行為を直接的に規定するわけではなく、行為者の状況解釈と行為への意味付与の過程に直接的または間接的に組み込まれることによつてはじめて、構造は行為の規定要因の一部として機能する。⁽²⁾ 調査活動の第一歩は、職場の日常生活における労働者諸個人の状況の定義付けと主観的意味連関の「理解」を目標とすべきであり、そ⁽³⁾

の際、調査者は事前に構築された仮説的な分析枠組に基づく選択的認識を意識的に自制した上で、労働者と同じ地平に立ち、職場生活での状況を現実的な社会関係・利害関係・身体性・感情・感覚と共に追体験し、彼らの視座に即して職場の日常的世界を眺め、彼らの意識の内部における主観のプロセスを理解することを可能な限り試みる必要がある。

この目的の下に筆者は、某都市銀行におけるかつての自己の労働体験をもとにそれを参与観察記録として記述し（榎本、1997；1999a；1999b）、同銀行の勤務者27名を対象とするインタビュー調査を実施した（同、1997）。

しかしながら、これらの調査自体は、対象者の日常的地平における主観的意味世界を理解し記述する段階にあるものに過ぎない。調査者は、これらの理解に基づいて、科学的地平における「解釈」と分析を展開する必要がある。⁽⁴⁾すなわち、観察者としての立場を脱して科学的分析者としての立場に転じ、対象者の状況解釈および主観的意味連関を土台としながら、その因果的適合性と客観的可能性を、職場状況や社会構造との客観的因果連関および身体性との関連を考慮に入れつつ検討し、労働者の行為形成過程に対して、分析者の視点からの客観的意味連関を見出すことが求められる。仮説構築や、モデル、類型、比較による分析、数量的・統計的測定などの分析技法は、この研究段階で導入されることによって本来の機能を發揮する。

2 本稿の目的

本稿は、前掲の参与観察記録をもとに、そこに記されている被観察者の主観的表象を分析的に解釈することによって、ホワイトカラー労働者の行為形成過程と職場における客観的制度的構造との間の一般的な因果連関を探るための予備的考察として位置付けられる。さしあたり、「大企業の職場におけるホワイトカラー労働者と、市民生活や家庭生活における個人・私人とは、行為形成に影響を与え、と思われる与件的な諸要因に関してどのような違いがあるか」という命題を提起したい。本稿の目的は、この命題の下に、大企業の職場という行為環境の内部と外部に同一の一個人を置くことを想定し、各々の環境下での行為形成を相互に比較対照させるという思考実験によって、大企業における職場秩序および労働行為の規則性の一般的特徴を、主に職場世界の制度的構造から被る影響との関連に即して仮説的、理念的に提示することにある。⁽⁶⁾

3-1 役割行動としての職務活動

顧客と直接接する瞬間は会社を代表する立場にある。（中略）私は一人の個人であっても、私の言動の全ては顧客にとってはそのまま会社の言動として受けとめられる。（1999b：18）

個人としての視野を脱して、自分の属する組織の大きな全体性の構造が存在するとき、自らの意思とは無関係にいつのまにか自分もその一部として、当然に相応の役割を分担すべき構成員の一人として、既に構造の中に組み込まれていることを知る。(1999a : 44)

私生活において諸個人の手中にある自由と時間は、彼が職場に足を踏み入れた瞬間に限定的なものとなる。ホワイトカラー労働者は、経済的報酬の獲得と交換に、勤務先の企業に対して自己の労働力と時間を提供するという契約関係を負っている。この基層的な関係性のゆえに、労働者の行為形成は一定の制約条件による拘束を定期的にこうむることになる。すなわち彼は、経営陣から与えられた任務や業務命令に拘束され、自己の行為を、職務遂行という「役割行動」や経済行動や法律上の商行動へと編制することを強制される。その際、企業活動の具体的実践のために定められた実務的な組織構成や人員配置、作業手順、職務規範などは、制度化された「構造」として客観的な強制力をもつ。

実際の日常業務においては、顧客の要請や定例的なスケジュールに従って手を付ける「あてがわれる」仕事の方が圧倒的に多く、主体的に自ら企画して自分から「仕掛ける」仕事はむしろ例外的でさえある。(1999b : 29)

企業と雇用関係を結ぶホワイトカラーは、自由意思による自己の職務活動の主體的な企図・統御から部分的に疎外されており、その労働行為は、一義的には職務遂行という受動的な役割行動として理解されるべきである。

私生活の一場面であれば、「面倒臭い」「気ノリがしない」という理由によって、ある行動を回避するのはよくあることである。しかし、顧客を目の前にする仕事、組織的に行われる仕事の場では、その語彙そのものが奪われる。行動決定の際の選択肢から外される。私生活であれば躊躇無く放棄するであろう煩雑で難儀な作業も、業務の中ではどうしてもそこから逃れられない。(1999a : 30)

自分が担当する業務に関する依頼については、いついかなる時でもそれを拒むことはできない。(1999b : 13)

自分の守備範囲内で、何か問題が発生したとき、たとえ仮にその原因が他の人の不注意にあることがわかったとしても、本人にその後の対応を依頼することはできない。ひたすら黙って誠実に「尻拭い」〔後始末〕に当たらねばならない。(1999b : 8)

職場における労働者は、むしろ、相互主観的な役割取得によって自己の行為を意味づけてもいるが、基層的には、むしろ客観的に構造化された、企業活動を担う「社員」としての属性と職務担当者としての役割期待に外在的に拘束されている。彼は、この客観的に制

度化された役割期待が命じる行為企図を受容する必要があり、またその頻度が高い。その結果、私的判断による行為回避の機会が制限され、あるいは、主観的に付与された意味そのものを遮断せざるを得ない状況体験も発生し得る。そして時には、その役割行動が自己の人格的尊厳意識との間で葛藤を生じさせることも起こり得る。

では、職務として営まれる具体的な「仕事」とは一般的にどのような性質のものであろうか。

企業活動全体も現場の担当者個々の行為も、それらが収益機会の発掘と獲得利潤の極大化を一義的な目的とする編制を期待されることに最大の特徴がある。この最高度に客観化された行為規範に即して企業活動は合理的に組織され、担当者諸個人にもその遵守が求められる。

実務の遂行は、客観的に標準化された作業手順については、その全てを踏まえなければならない。そのために、個々の作業案件の完遂には複雑かつ煩雑な作業工程のクリアを要する。それらの多くが組織の連係に委ねられており、案件の担当者は、作業手順の確認や複数の他者との連携や時間的な進捗プロセスなどを考慮に入れつつ、用意周到な配慮と準備をもって遂行に臨む必要がある。その事例を、観察記録中の以下の記述に求めることができる。

取引先から役付者同行で来店したいと事前の連絡を受ける。部長面談

のアポイントの申し出だ。私の守備範囲としては、その旨を報告することだけでは終わらない。まず部長の机にある部長スケジュールを開き、(中略)その日の事務が片づいた後で、メモに基づき、会談内容を部内回覧のための報告書にまとめる。ここまでの一連の作業を全てそつなくこなして「当たり前」であって、滞り無くこなすことが「ごく普通のこと」として要求される。(1999a:36)

このような作業案件を常に大小様々に複数かかえ、それらを同時進行で管理遂行することが個々の担当者に求められる。しかも個々の案件の俯瞰的な掌握や進捗管理は、原則的にもつばら当の担当者ひとりに一任されており、ミスや失念が許されない。彼には、时限の制約の下で常に瞬時の状況判断を繰り返すことが恒常的に要求されている。

一方、顧客との関係においてはしばしば、組織内での合理的な行為編制とは異質な別個の役割期待に拘束される。そこでは、きわめて人間的な関係構築に必要な配慮が必要となる。

営業活動のかなめは、まず取引先の担当者や社内で決定権を握る人物と懇意になり、意気投合し、信頼関係を築くことにある。それを前提にして初めて取引条件をめぐる駆け引きが始まる。相手に取り入れるため、または従来からの信頼関係を保つための気配りは、日常業務の一部としてゆるがせにできない。(1999b:22)

個人を顧客とする場合はもちろんのことながら、法人取引の場合であっても直接的に接触する対象は特定の諸個人である。対人的な営業活動の場面における担当者は、勤務先の“社員”としての属性と役割に拘束されており、顧客との関係性そのものを自らの私的感情によって選択することはできない。相手に応じて態度に差別をもうけることも自制する必要がある。自己に差し向けられた客観的な役割期待に応えて、顧客との良好な関係構築に積極的に取り組むことが彼に求められる。

一日の勤務が始まる。机に着き、伝票や現物の準備を始める。(中略) その時刻までに、配送すべき書類・現物を一つずつ受渡し帳に書き控え、各社宛に取りまとめて、各メール係の席へ運んで依頼しなければならぬ。(中略) その他にも、前日預かりの現物や申込書類が処理未済のまま残っていることもあり、また当日付けの急ぎの依頼を電話で受けることもあって、朝一番で処理を急がねばならない。そのための準備を始めるや否や、早速内線から照会や取り次ぎの電話がかかり始める。そのうちに、始業時刻を迎えた顧客からの電話も入り始める。片手で起票作業をしながら通話をさばく。(1999a:33)

絶えず時間に追われつつ、片づけても片づけても次から次へと湧いてくる案件や事務作業を前にと、それらを必死にこなしていくだけで精一杯で、業務中も業務終了後もそれ以外のことを考える余裕など無い、というのが実感だ。とにかく目の前の事務を右から左へと片付けていくことを最優先させなければ、仕事が回らない。個々の作業の背景を掘り下げて理解に努める余裕はなさ。(1999b:29)

ホワイトカラーの行為形成の与件的要因

ひとりの担当者が負担する作業量は多く、一日を通じて常に時間的余裕はない。ホワイトカラー労働者の労働密度は高く、⁽⁸⁾ 時間に追われながらの仕事”を恒常的に強いられている。このような状態のなかで、彼にとっては多角的・多元的な認識視野が隠蔽され、個々の作業の形式的な完遂が一義的な関心の対象となりがちである。精神的、体力的余裕を失うことによって、自己の職務完遂以外の事柄に関係する配慮や行為に振り向けられるべき関心や意欲が後退しがちになる。反面、職場での一日に、退屈や手持ち無沙汰を感じることはほとんどない。

3-2 組織・分業・官僚制

伝票類をはじめ、他部課に事務処理を依頼する際に手渡し書類は、当部からの依頼内容を伝達する唯一の媒体だ。記入ミスは顧客への迷惑と自らが負うことになる責任と事後処理のための余分な手間とに直結する。したがって常に完璧な記入を施さねばならぬ。(1999b:6)

市場の変動が激しい時は、私のもたつきが銀行全体の資金管理の足を引っ張る一因にもなりかねない。(1999a:37)

普段の日常業務も、おそらく自分の認識や想像の及ばない範囲と程度で、無数の裏方の働きや分業に支えられているに違いない。(1999a:39)

日常的な業務活動は企業内における組織的分業によって行われる。とりわけ大企業においては、分業の規模が大きく、各成員が分掌する個々の作業の内容は、その少なからぬ部分が断片的に細分化されたものであることが多い。⁽⁹⁾他の部署や担当者との円滑な協力関係を抜きにしては個々の案件は進行しない。大企業における分業組織の内部においては、成員間の行為の相互作用の規模が大きく、その範囲が広範である。ひとりの担当者の職務活動が、個々の案件を通じて、企業内の他の匿名的な多数の担当者の職務活動と結びついていく。そして彼らに対する「見えざる責任」が、常にその一担当者の個々の行為に負荷されている。組織的分業に参画する労働者は、常に他者の職務活動との連携を自覚しつつ行動する必要がある。

組織に所属するがゆえに求められる労力の負担と時間の消費は決して小さくない。たとえば、社内の特定多数の人を対象とすることを前提にして情報を正確に伝えるための手間、情報を記録として保存するための手間は煩累を極める。(中略)基本的な発想としては、「たわいない内容を除いて、自分が得た情報の全てを直属の上司たちに対して、逐一、しかも重要な内容は文書で、報告する」ことが求められる。(1999b: 5)

大企業の組織は高度な官僚制の下に効率的に運営されている。そこでは、官僚制に特質的な制度化された行為規範によって労働者の行為秩序は統御される。たとえば、職務を遂行するためには、疎

遠で匿名的な企業内の不特定多数の他者との間にも、情報の伝達と意思の疎通を図らねばならない。また、情報を文書化する作業が頻発する。それらの文書の多くは記録として保管する必要がある。情報の「受信」にとどまらず、上司や関連部署への報告や相談など、自己が掌握する案件の経緯と進捗状況を「客観的情報」に加工した上で、それらを主体的、積極的に「発信」しなければならない。しかも、報告や指示などの情報は定められた命令・指揮系統のルートに沿って伝達されねばならない。これら制度化された職務規範の下で職務の遂行に当たる個々の担当者には、作業の煩雑感、案件進捗の遅滞、主体的統御の困難さなど、官僚制的分業に起因する逆機能的な障害も恒常的に負荷されている。

職務分担について具体的な公式説明を受けることはない。(中略)非定型作業や単発的な作業に関して、自分が引き受けるべき仕事と他の人に頼むべき仕事の区別はほとんど本人の判断に任される。職務分掌は公的に客観的ではなく、自然発生的状況的に構築されていく。

(1999a: 43)

ホワイトカラーの職場では、職務分掌が必ずしも客観的に明確化されているわけではない。それについて上司から直接的に業務命令を受け取るとは例外的でさえある。個々の担当者は自己の職務分掌の内容と範囲と程度を状況に応じて主体的に判断する必要に迫られる。各自の作業負担の絶対量は、それぞれの主観に即して自己裁

量的に決定される。その結果、自己の作業負担の“適正水準”を客観的に判断する規準がなく、過重労働や不公平感を招きやすい。

3-3 職場の人間関係

就職して会社組織の一員となるということは、職場共同体への加入を強制的に迫られることを意味する。それは、全く見ず知らずの他人との間で共同作業を行う環境の中に組み入れられることを意味する。(1999b: 4)

職場集団は、世代、個性、価値観、生活史的経歴などを異にする多様な成員によって構成されている。そのような多種多様な諸個人との間で相互行為を営む関係性の中に労働者は組み込まれている。対顧客の場合と同じく、その関係性自体を私的感情によって選択することはできない。また、私的生活における私人間の関係が性格や趣味、価値観といった人格的な要素に基礎をおくのに対して、職務上の人間関係は一義的には任務や肩書に基づいている。その関係性は基底的にはフォーマルで疎遠なものである。⁽¹⁰⁾担当者間の相互行為は、それぞれが担う職務役割に基礎をおいて意味づけられる「交換」行為として営まれる。

私の立場からは自分の部内で今何が起きているのか、個々の案件がどう進捗しているのかを直接知る手だてはない。ただ、電話の取り次

ホワイトカラーの行為形成の与件的要因

ぎ、手許に溜まっていく個々の現物、たまたま目に留まる書類等を通じて憶測するのみだ。(1999a: 36)

自分自身が時間に追われてどんなにパニック状態にあるときでも、周囲の人がそれを察知して手を貸してくれるなどと期待しても無駄に終わる。むしろそんなことはあり得ないと自分の肝に銘じておく必要がある。(1999b: 35)

職務活動は組織的分業によって遂行されるとはいえ、職場内において、個々の案件を担当する主体の単位は原則的に個人である。その点においてホワイトカラーの労働は、共同作業ではなく個人作業を基本形態としているといえる。ホワイトカラーの職場には張りつめた空気が漂っており、彼らは互いにフォーマルな関係性の中にある。勤務時間中に互いの間で業務に関すること以外の会話が交わされることはほとんどない。机を並べ、物理的には互いに近接した位置で職務に当たる彼らではあるが、そこに親密な協力関係がみられるわけではない。したがって、問題発生に際しては、それが危機的で重大なものでない限り、自力での対処が求められる。危機管理や自己管理も独力で完結させねばならない。

絶えず自分が上司の監視下にある、上司による勤務評定や周囲からの評価の目に晒されているという自覚は、どんなに控え目に見ても、職場にいる限り自分の意識から消えることがない。(1999a: 46)

企業と雇用関係を結ぶ労働者は、自己の行動が常に監督者によって評価され、その評価が自らの処遇と密接に関連するという宿命を負っている。彼の労働は、主として、収益計上への貢献度を規準に、数量的指標に還元されて評価される。業績評価の対象はあくまでも「成果」であって、その過程や、成果を結ばずに終わった労役は不問である。業績の結果次第で職場での彼の居心地の明暗が歴然と分かれる。

同じ机の「島」で隣り合わせている次長達だが、彼らとの間には心理的に「越えがたい一線」が厳然と立ちほだかっているように感じられる。(中略) 次長達に呼ばれて連絡や指示を受ける瞬間に、毎回極度の緊張が全身にみなぎる。(1999a:36)

上司が部下のその行動を「反抗」や「挑戦」と解釈すれば、事態はそれで終わる。部下としては、それ以上、上司の解釈や認識に修正を求める手だてがない。(1999a:48)

実際に自分の職場の部長や支店長が交代したり、自分自身が転勤したりして、異なる職場長の下で働く経験を重ねてみると、彼らの個人的な性格や人柄ひとつで、仕事の進め方や取引の方針といった公式な側面はもちろん、職場の雰囲気や自分自身のストレスの度合い、働き易さの感触までも豹変することを実感する。(1999a:47)

経済活動や職場生活の根幹に、“序列”意識を基層にして個人間、

集団間の関係が形成されるという文化規範が横たわっている。会社名や役職、肩書、性差に準じて態度に差別的な差異をもうけるという「身分的状况」がしばしばみられる。会社組織の内部でも、職位や勤続年数や年功に基づくタテ社会の権力ヒエラルキーが形成されている。そこでは、ヒエラルキー上の上位者に対する「コミュニケーション的発話」がしばしば抑圧される。また、職場長の個人的な意向が職場全体の客観的な基準として機能する場面もみられる。そのような権力関係の下で、一方、労働者は一般的に、双務的な労働「契約」意識が希薄で、自己の価値観や感情との矛盾によって生じる葛藤を恒常的に抑圧した状態にあることが多い。

3-4 労働者の心理的内面

一歩足を踏み入れた途端に張りつめた空気に一瞬圧倒される。(中略) 雑談などもつてのほかだというような厳粛な空気が張りつめている。(1999a:28)

余裕をもって仕事をしている人はほとんどいない。大方の人が顔をひきつらせ、ゆとりのない表情で終始手足を動かし、電話の応対に追われている。(1999b:13)

相手がどんな反応や態度を示そうとも、そのたびに不快な感情を押し殺して淡々と自分の任務を果たすことが求められる。(1999b:13)

ホワイトカラーの職場には緊張感が漂っている。そこで働く労働者の多くは、精神的余裕や冷静さを欠いて常にいくばくかの切迫感や焦燥感を感じている。また、不快感を抑圧する必要に迫られる状況をしばしば体験する。次々とふりかかる職務上の困窮に、常に一抹の閉塞感をかかえてもいる。

ホワイトカラーの仕事は総じて激務であるといえるだろう。彼は限られた時間や自己の身体的能力などの制約条件の下で、“限界に挑戦”するがごとき労働を繰り返しており、体力的精神的疲労が慢性化している。そのような状態の下では、私人、生活者、市民としての自己の存在も圧迫されがちである。

それでは、彼にとって、労働を通じて得る満足感とはどのようなものであろうか。

ある日のある時間帯、矢継ぎ早に大口定期の引き合いが入り、次から次へと取引がまとまっていく。(中略) 先刻海外で重大な事件が起こったらしい。それを受けて市場が反応している最中なのだ。自分が今、紛れもなく、世界を駆け抜けていく市場の波の上に乗っていることを実感する。(1999a: 37)

普段、なかなか成果につながらないことの多い折衝努力が奏功して、取引先から契約応諾の回答をとりつけた瞬間の興奮は、まさに快感である。困難な案件を無事落着かせたときの達成感は何とも名状に尽くしがたいものに見える。それまでの苦勞が一瞬にして報われた氣に

なる。(1999b: 40)

いつも快く指導に応じてくれる先輩が、表情にこそ出さないが、その実、人一倍の仕事量を常に抱えていたりもする。そのことに後になって気づくとき、救いと謝意を感じ、頭の上がらない思いがする。(1999a: 30)

企業人として有能だけではなく人格的にも卓越した上司は、会社の中のどこかには必ずいる。彼らの立ち居振る舞いには品格と威厳がある。そういう人物に出会うとき、自分がこの会社で働くことの幸福を思う。(1999b: 41)

くだらない、無駄だと思える仕事を、騙されたつもりでやってみることによって、その結果得られる発見や理解というものがある。自らの意思による自由選択を留保したときに初めて見えてくるものが労働の中にはある。(1999b: 41)

転勤の辞令が下る。取締役である部長をはじめ、部員全員が万障を繰り合わせて一新人に過ぎない私のための送別会に出席してくれる。取引先まで酒宴を開いてくれる。(1999b: 43)

ホワイトカラー労働者が、自己の労働から心的報酬として受け取っているものを観察記録から拾うと、自己の行為と全体社会的連関との連続を実感するときの感動、自己の貢献を確認するときの喜び、困難な任務を完遂するときの達成感と満足感、人格的に卓越し

た他者との出会い、自己の労働を支える人びとへの感謝、社会と人生について新たな発見と理解を得ることの喜び、などが挙げられる。経済的な報酬の獲得については直接的には意識されていない。

4 今後の課題

本稿が典拠とした参与観察記録は、データとしての代表性や信頼性を十分に備えているとはいえない。すなわち、あくまでも一個人を対象としたものであり、しかもそれは観察者自身の自己観察という手法によって記述されている。また、ここで提示した「職場秩序および労働行為の規則性の一般的特徴」そのものも、筆者の直観的な可能性判断によって任意に列举したに過ぎない。その意味で本稿は、仮説的分析枠組を構築するための素材を暫定的に提示したにとどまる。この原初的な仮説的分析枠組は、筆者が今後に計画しているインタビュ記録（前掲）の解説や、対象を拡大して継続実施することになる追跡的なインタビュ調査を通じて発展的に陶冶される必要がある。

註

(1) 「エートス」の概念について本稿では、行為の形成メカニズムにおける力学作用を指示する説明的な分析概念として用いたい。したがって、その発生源や質的な類別には限定条件を設けない。よって、特に倫理観や宗教観などに傾斜するものでもない。さしあたりここでは、「行為者の内面に骨肉

化し、行為者を内面から突き動かして一定の行為へと導く実践的起動力」と定義しておきたい。

(2) 「社会構造」に属する個々の制度的な規定要因と労働者の行為形成との間の因果連関は、彼らの状況解釈と主観的意味を解釈する作業を経ることによってはじめて、その経験的かつ具体的な解明が可能になるといえる。

(3) この点において本研究は、先行仮説の検証や、情報収集・事実確認を主たる目的とする調査研究とは性質を異にする。

(4) 下田直春 (1987: 160-1) は、科学的研究に以下の四つの段階があると述べている。すなわち、第一の段階において、研究者は自己の主観性から発する「前科学的直観」による問題意識によって社会的現実を客観的に観る。第二の段階では、その問題関心に即して研究対象に接近し、科学的研究を開始する以前の、研究の素材となる常識的知識（Ⅱ「前科学的理解」）の探索を行う。第三の段階では、研究者は対象についての前科学的理解を前提として、自己の洞察力により「解釈的理解」を行い、モデル（仮説）を構築する。最後に、「科学的検証」によって、自己の主観的解釈によるモデルの科学的客観化を行い、その普遍妥当性を確立させる。

(5) 両者は、集団的行動と個人行動との相違、官僚制によって運営された組織への所属の有無、個人間・集団間での分業の程度、役割期待の客観化の程度などの規準に即して類別されると思われる。

(6) ここでの一般化は主に、「KJ法」に依拠しつつ、筆者の主観による質的解釈に基づいて展開したものである。導かれた知見と、それらが依拠した観察記録中の個々の文言との照応関係の明示は、紙幅の制約から最小限の範囲にとどめた。また、ここに提示した知見がもたらすその観察記録のみから演繹的に導かれたものとはいえない。筆者自身の職場体験、インタビュ記録（前掲）、新聞・雑誌記事を通じて得た知識、さらに筆者自身の生活史上の体験と見聞なども、ここでの主観的解釈に際して「隠れた典拠」となった可能性が十分に考えられる。

(7) 「彼」とは、被観察者そのものではなく参与観察記録から抽象された労働

者像を指示しており、これを大企業に勤務する現実のホワイトカラー労働者一般に対する総称として用いることにする。

(8) 絶対的な尺度に照らした上での労働密度の程度や、業種・職種・経営環境などにまたがる普遍性についての検討は今後の課題としたい。また、労働生産性についてはここでは問題としない。

(9) この傾向は、事務部門において特に顕著である。

(10) もちろん、それがインフォーマルな関係性に発展していくことはしばしば起きる。

引用文献

榎本 環 1995 『現代日本の大企業ホワイトカラーの労働エートス』修士論文

早稲田大学大学院文学研究科提出

—— 1999a 「銀行労働の記録——参与観察法調査・ホワイトカラーの勤労意識——」『労働社会学研究』1、日本労働社会学会、26-50頁

—— 1999b 「銀行労働の記録その2——参与観察法調査・ホワイトカラーの職場生活と「個人」——」(草稿)

下田直春 1997 『社会学的思考の基礎』新泉社